

HEGEL ÚJRAFELFEDEZÉSE – AZ „ÚJ HISTORIZMUS“ A SZERVEZÉS- ÉS VEZETÉSTUDOMÁNYBAN*

A hetvenes éveket a historizmus materializmuson alapuló formája jellemezte, amelyben a gazdasági, műszaki és szervezeti szükségszerűségről úgy gondolták, hogy ezek jelölik ki az intézményi és szervezeti átalakítás irányait és eredményeit. Ezzel éles ellentétben azonban a nyolcvanas éveket a historista gondolat és elemzés kulturális és eszmei alapon álló formáinak érvényesülése jellemezte, amelyekben a társadalom, ill. a szervezet „anyagi bázisában“ található tényezők magyarázó és politikai jelentősége alapvetően leértékelődött, az „ideológiai felépítményükbe“ ágyazott változók viszont felértékelődtek.

A kulturális historizmus kialakulását négy különálló, de egymással összefüggő tézis – a *vállalkozás, a minőség, a rugalmasság és az emberi erőforrások menedzselése* – vonatkozásában követhetjük nyomon. A historista elemzés számos alapvető elméleti és módszertani kérdést vet föl, amelyek a „késői“ vagy „poszt“-modern társadalomban végbemenő intellektuális és intézményi változások közötti kapcsolatok tanulmányozásának három különböző megközelítésével foglalkoznak: *az eszmetörténettel, a tudás szociológiájával és a kormányzási technikával*. Vég-eredményben mindegyik tág megközelítést elméletileg és módszertanilag összhangba kell hozni, hogy finomabb és árnyaltabb ismereteket szerezhessünk az intellektuális és intézményi változás dinamikájáról és a kettő közötti affinitásról. Az e három megközelítés közötti határozottabb elméleti összhang iránti igény különösen sürgetően jelentkezik a kilencvenes években, amikor a polgárságra vonatkozó alternatív tézis kihívást kezd jelenteni a *vállalkozásra* vonatkozó tézis

ideológiai hegemóniájával szemben, amely utóbbi a *kulturális historizmusban* gyökerezik.

A *historizmuson* belül kétféle fogalmat különböztethetünk meg: a „technokrata historizmust“, amely a szociológiai elemzést és a politikai nyelvezetet nagymértékben meghatározta a hetvenes években, valamint a „kulturális historizmust“, amely a nyolcvanas években tett szert nagyobb befolyásra.

➔ A *technokrata historizmus* egy sor, a társadalom vagy szervezet anyagi alapjában található szükségszerűséget jelent, amelynek meg kell felelni, de amelyet legalábbis meg kell szelídíteni olyan funkcionálisan hatékony direktív és koordináló mechanizmusokkal, amelyek a jövőbeni társadalompolitikai változások szükségszerű irányvonalát megfogalmazzák. Ezekről a szükségszerűségekről úgy gondoljuk, hogy olyan műszaki, gazdasági és strukturális „hajtóerők“, amelyek intézményi és szervezeti reakciókat váltanak ki a társadalomból. Az ideológiai és kulturális tényezők többnyire az epifenomén magyarázó és technikai státusára süllyednek le.

➔ A *kulturális historizmus* a *technokrata historizmus* magyarázó logikáját és vezetési kihatásait a visszajára fordítja, mivel azt állítja, hogy az előbbire jellemző anyagi determinizmust és evolúciós gradualizmust a fejük tetejére kell állítani, de nem marxista, hanem hegelianus módon. A *kulturális historizmus* képviselői ugyanis azt állítják, hogy a modern, igazgatott társadalmak technikai és gazdasági „alapjaiban“ működő anyagi szükségszerűségek azoknak az etikai és politikai doktrínáknak az intellektuális és ideológiai „megjelenési formái“, amelyek a „modernizáció“-t végrehajtó és menedzselő szocio-technikai struktúrákat és rendszereket meghatározzák. A *kulturális historizmus* a normatív rendszerek

* Journal of Management Studies, 33. k. 1996. 2. sz. 139–158. pp.

stratégiai jelentőségét hangsúlyozza, mert ez a kormányzó mechanizmus, amely a „modernizáció“ lefolyását és kimenetelét irányítja, a társadalmi és szervezeti változások „motorját“ pedig nem azokba a gazdasági és műszaki tényezőkhöz helyezi, amelyek a *technokrata historizmus* szerint meghatározó szerepet játszanak az intézményi fejlődésben. A kulturális historisták Hegel nyomán „racionálisan felismerhető fejlődést fedeztek fel a történelemben, amely fejlődés megváltoztatja az emberek társadalmi környezetükhöz való viszonyulását“. Így módon az eszmék mozgása a történelemben és az a képességük, hogy a hétköznapi élet normáit és értékeit átalakítsák olyan evolúciós mozgó rugó, amely meghatározza azokat az intézményi irányokat, amelyekben a társadalmi-gazdasági fejlődés halad.

A technokrata és a kulturális historizmus közötti lényegi különbségek mellett vannak bizonyos közös formális és logikai jellemzőik, amelyek döntő hatást gyakorolnak működésükre és fejlődésükre. Mindkettő arra törekszik, hogy behatoljon az intellektuális és intézményi változás legbelső struktúrájába, hogy meg lehessen határozni a kognitív és a társadalmi fejlődés alapvető rendező elvét, és egyengetni lehessen az útját megfelelő emberi beavatkozással. A történelmi változás dinamikája szükségszerűen olyan intézményi formák és kulturális keretek irányába hat, amelyek az emberi szubjektumok által nem irányíthatók, nem befolyásolhatók. Elméletileg, módszertanilag és ideológiailag mindegyik abból a feltevésből indul ki, hogy a történelem *immanens logika*, amely a társadalmi fejlődés pályáját és kimenetelét meghatározza; ez a logika az evolúciós „haladásnak“ azt a szükségszerűségét mutatja meg, amelyet nem „torzíthat el“ a társadalmi szereplők stratégiai vagy taktikai intervenciója.

A *kulturális historizmus* azonban egy sor rendkívül jelentős váltással jár együtt, s ez különbözteti meg *technokrata* megfelelőjétől. Egyrészt a módszertani váltással, amely azt jelzi, hogy a történelmi okszerűséget nem a társadalom vagy szervezet anyagi alapjába, hanem ideológiai felépítményébe kell helyezni. Másrészt az elméleti váltással, amely az elsőbbséget nem a műszaki-gazdasági változás törvényeinek vagy elveinek, hanem az eszmék, értékek és attitűdök mozgásának tulajdonítja. Harmadrészt a politikai váltással, amely a politikai változás átalakítási vízióját fogadja el, amelyben az ideológiai vagy kulturális forradalom a társadalmi-politikai menedzsment vezérmotívuma.

A változások sorozatának kumulatív hatása abban nyilvánul meg, hogy átalakítja a *kulturális historizmus* lényegi intellektuális tartalmát, s így a racionális társadalmi rendszer és a formális szervezet többé már nem az anyagi alapon elhelyezkedő termelőerők és termelési viszonyok evolúciós dinamikájától függ. A *kulturális historizmus* tehát olyan teljes evolúciós folyamatot jelent, amelyben a műszaki-gazdasági és szervezeti változást a normatív rendszerekben található hosszú távú mozgalom által meghatározott etikai és ideológiai formák olvasztják magukba. Miután a társadalmi-történelmi változás mozgó rugója az epifenomén státusára süllyedt, azokban a normatív értékekben és rendszerekben helyezkedik el, amelyek a jövőbeni fejlődés pályáját és következményeit meghatározzák.

A szervezeti kormányzás négy tézise

A szervezeti kormányzás négy tézise jól szemlélteti a *kulturális historizmus* vezetés- és szervezéstudományra gyakorolt döntő hatását az 1980-as években. Ezek a tézisek négy téma vagy problémakör körül kristályosodnak ki. Ezek a következők: *vállalkozás, minőség, rugalmasság és az emberi erőforrások menedzsmentje*.

⇒ A vállalkozás szinte mindent átalakított és átformált, ami útjába került. A létezés egészen különböző szférái estek áldozatul a „totalizáló“ és „individualizáló“ gazdasági racionalizálásnak. A *vállalkozásról* szóló tézis ezenkívül újfajta szabályokat irányoz elő és új magatartásmódokat képzel el az emberek számára az üzleti magánvállalkozáson, valamint az állami intézményeken belül.

Az a filozófiai előfeltevés, amelyben a *vállalkozási tézis* elhelyezkedik, azt fejezi ki, hogy komoly eltérés mutatkozik a kulturális szükség-szerűségek, a szervezeti formák és az egyén identitása között, amelyeket csak úgy lehet helyrehozni, ha gyökeresen átalakítjuk az uralkodó kulturális és ideológiai kereteket. Ez legvilágosabban a társadalmi értékek intézményesítésében és a társadalmi struktúrák racionalizálásában mutatkozik meg, ami megakadályozza a vállalkozó szellem és a szervezeti formák megvalósulását, amelyek révén az egyéni autonómia és kreativitás mobilizálható.

Az uralkodó társadalmi értékek és normák e kritikájának gyakorlati következményeit emeli ki az ideológiai, társadalmi és szervezeti újjáépítési program, amelyben a létező szervezeti kormányzási módok elégtelennek bizonyulnak a „vállal-

kozási“ sajátosságok voantkozásában, és a magatartásbeli és igazgatási átalakítás összes szigorú követelményének ki vannak szolgáltatva. Ahhoz, hogy a számító, kreatív és vállalkozó egyént és szervezetet „fel lehessen szabadítani“, új ideológiai és igazgatási rezsimit kell alkotni, amely egyszer s mindenkorra megszabadul az 1945 utáni „konszenzus“-tól, amely azokban a kollektivisták kormányzási és menedzsment formákban gyökerezik, amelyek a technikai fejlődés és a gazdasági növekedés racionalizáló erejét dicsőítik.

Ezt az újjáépítési folyamatot a szervezetek, csoportok és egyének „átprogramozását legitimáló emberi motiváció és magatartás „totalizáló“ szemlélete mozgatja, s így ők „természetes“, velük született vállalkozási ösztönüknek engedelmeskednek, és automatikusan alávetik magukat a „számító én“ diktátumainak. A szervezetek arra kényszerülnek, hogy vállalati kultúrájukat úgy alakítsák át, hogy alkalmazotti állományukon belül egyöntetűen elterjesszék a „vállalkozás“ koncepciójához kapcsolódó normatív értékeket. A hegeli minta alapján a *vállalkozási* tézis olyan nyelvezetet és mechanizmust ad a kezükbe, amellyel a történeti fejlődés logikája és az egyéni létezés irracionális közötti alapvető ellentmondás felülmúlható.

⇒ A *minőség* tézise számos ideológiai és technikai affinitást mutat a *vállalkozási* tézissel, de az a különbség, hogy erősebben koncentrálna a konkrét szervezeti struktúrára és módszerekre, amelyek révén a „fogyasztói szuverenitás“ etoszával átítatott vállalati kultúrát meg kell valósítani. Az átfogó minőségirányítás felé történő eltolódással kapcsolatos szervezeti átalakítás bürokratikus racionalizálási folyamatot indított el, amely nem fér össze az egyéni önállóság ideológiájával és a nagyfokú bizalmon alapuló munkakultúrával. A kulturális újjáépítésnek és kognitív átprogramozásnak olyan mértékűnek és intenzitásúnak kell lennie, hogy ideológiai támaszt nyújthasson a műszaki és igazgatási apparátus számára, mert csak így terjedhet el az átfogó minőségirányítás az egész szervezetben. Az átfogó minőségirányítás voltaképpen „vétkességcentrikus menedzsment“, amelyben a termék- és folyamattulajdonost a nagyfokú bizalmon alapuló munkaadó-munkavállalói kapcsolatok retorikájával biztosítják, amelyekhez az szükséges, hogy az egyes dolgozók és menedzserek részt vegyenek a „foglalkoztatottak kölcsönös felügyeletében“. Ezt a „vétkességen“ és egymás felügyeletén alapuló kultúrát áthatja a „vállalkozás“

és „innováció“ neoliberális ideológiája, amely a kollektív döntéshozatal és a decentralizált operatív ellenőrzés közös téziséhez kapcsolódik.

Az átfogó minőségirányításnak mind a kultúrája, mind a gyakorlata összecseng a kulturális historizmussal szembeni ideológiai elfogultsággal és elméleti részrehajlással. Míg a bürokratikus racionalizálás és a szervezeti ellenőrzés napi gyakorlatáról többnyire nem, vagy alig vesznek tudomást, a *minőségi* tézis nem a hatvanas és hetvenes években az érdeklődés középpontjában álló prózaibb műszaki és strukturális reformot, hanem a magatartásbeli átalakítás radikális folyamatát élteti.

⇒ A *rugalmasság* tézise egyrészt azt az aggodalmat fogalmazza meg, hogy a kialakult munkaügyi folyamatok és munkaerőpiaci mechanizmusok reformja viszonylag lassan halad. Másrészt kapcsolódik a világgazdaságban végbemenő drámai változásokra vonatkozó viszonylag absztrakt, de mélyreható ellentmondásokkal, valamint azzal, hogy ez milyen hatást gyakorol a világpiacon, a gyártástechnológiára és az ipari szervezetre. E tekintetben a *rugalmassági* tézis rokon a *vállalkozás* és a *minőség* alapvető problémájával. Ily módon az, hogy valamely cég vagy szervezet rugalmas – függetlenül a belső munkaügyi eljárásoktól, a szervezettervezéstől vagy munkaerőpiaci stratégiájától – sokkal kevésbé volt fontos, mint az az alapvető változási dinamikát kiváltó környezeti nyomás, amely a debürokratizálás, decentralizálás és létszámleépítés irányába hatott.

A *rugalmasság* kapcsán feltáruló bonyolultság és ellentmondások jelentéktelennek tűnnek, ha szembeállítjuk a változás és átalakítás megfogalmazásával létrehozott ideológiai erővel és kulturális tőkével, amely azt ígéri, hogy mindenki – tulajdonos, menedzser, munkás, fogyasztó, állampolgár stb. – „nyertes lesz“. A fokozott *rugalmasságot* kulturális és szervezeti gyógyírnak tekintették azokra a társadalmi, gazdasági és politikai konfliktusokra, amelyek romba döntötték a politikai szabályozás és menedzsment törekeny korporatista struktúráját, amely saját belső ellentmondásai és az erős külső nyomás együttes súlya alatt a hetvenes években összeeskedt.

A *rugalmasság* retorikájának és nyelvezetének alapvető ideológiai irányvonala a nemzeti és vállalati siker univerzális sémája felé hajlott el abban az egyre inkább könyörtelen világgazdaságban, amely az alkalmazkodóképességet és az innovációt minden egyéb kulturális és szervezeti

erény fölé helyezte. Lehet, hogy a vállalkozó szervezet és a vállalkozó egyén számító és önfegyelmet tanúsít, de egyszersmind rendkívül rugalmasan reagál arra az igényre, hogy abban az irányban haladjon, amelyet „a piac” megkövetel.

Ily módon a szervezeti és egyéni rugalmasság annak a kulturális és pszichológiai megfelelője lett a fejlett tőkés társadalmakban, amely kitörölt minden alternatívát azzal az uralkodó gondolkodás- és menedzselési móddal szemben, amely összeegyeztethetné az ipari civilizáció etikai és ideológiai alapját képező ősi konfliktust az individualizmus és a kollektívizmus között.

⇒ Az *emberi erőforrás-menedzsment* koncepcióját és gyakorlatát elsősorban abból a szempontból szokták tárgyalni, hogy miképpen függ össze a konvencionális munkaadó-munkavállalói kapcsolatokkal vagy humán-menedzsmenttel való szakítással, és a munkaadó-munkavállalói kapcsolatok új formájának kialakításával, amely sokkal szorosabban kapcsolódik a vállalati stratégiához. Az *emberi erőforrás-menedzsment* arra törekszik, hogy mind a munka jelentését, mind azt a módot újrafogalmazza, ahogy az egyes dolgozók munkaadójukhoz viszonyulnak. Ez egyrészt tükrözi, másrészt alkotóeleme a „vállalkozói kultúraként” ismert történelmi projektumnak. Az innovatív *emberi erőforrás-menedzsment* módszereket olyan kulturális konstrukciónak kell tekinteni, amelyet a kormány politikája és a vállalatigazgatás alakít. E módszerek nem csupán a társas magatartás megváltoztatására, hanem a társas magatartást vezérlő normák és értékek átalakítására is irányulnak.

Az *emberi erőforrás-menedzsment* eleinte általános vezetési filozófiának, ill. megközelítésnek tekintették. Később a technikai kérdéseket az ideológiai és erkölcsi szempontok – az individualizmus, az önállóság és a meritokratikus mobilitás – hangsúlyozása háttérbe szorította. Ezek az értékek a személyiség szocio-pszichológiai fejlődéséhez, valamint az *emberi erőforrás-menedzsment* filozófiájához és gyakorlatához kapcsolódnak, amely képes a nagyfokú bizalmon alapuló szervezeti kultúra révén ezeket a motivációs és magatartásbeli előnyöket érvényesíteni.

Az *emberi erőforrás-menedzsment* elősegíti az erős vállalati kultúra kibontakozását: nemcsak a szervezet irányát adja meg, de közvetít is az individualizmus és a kollektívizmus között, mivel az egyént az erős kultúrába szocializálják, s ezáltal az attitűdök és a magatartás diszkrét kollektív szabályozásának hatókörébe kerül. Az *emberi erőforrás-menedzsment* víziója az emberi

kibontakozásba vetett hiten, munkahelyi esélyei javításának szándékán, az erős vezetés fontosságának hangsúlyozásán, valamint az erős vállalati kultúra által kifejezett és megerősített vállalkozói individualizmuson alapul.

Ez a vízió kulcsfontosságú eleme a kulturális historizmus által nyújtott mindenre kiterjedő ideológiai és vizsgálati keretnek, amely a társadalmi-szervezeti elmélet és formák hatalmas áramlatait alakítja és képviseli immár közel egy évtizede. Ez a keret megfordítja a *technokrata historizmus* képviselői által a társadalmi-szervezeti változást meghatározó műszaki, gazdasági és igazgatási tényezőknek tulajdonított elméleti és módszertani elsőbbséget. Ehelyett azt állítja, hogy az intézményi változás hajtóerejét a társadalom vagy szervezeti ideológiai és kulturális felépítményébe kell helyezni, mert ez irányítja, kormányozza a társadalmi fejlődést. A menedzser ezen a kereten belül a „lélek mérnöke” szerepét tölti be, vagyis ő hozza létre és védelmezi azt a kulturális és társadalmi környezetet, amelyben az intézményi és szervezeti célokat össze lehet hangolni az „egyéni örömmel és vágyakkal, valamint az egyén boldogságával és önmegvalósításával”.

A szervezeti és vezetési ismeretek fejlődése

A szervezeti és vezetési ismeretek fejlődésének nagyjából három fő megközelítését különböztethetjük meg: az *eszmétörténetet*, a *tudás szociológiáját* s a *kormányzási technikát*.

A szervezet- és vezetéskutatásban az intellektuális változás és fejlődés elemzésének *eszmétörténeti megközelítése* a társadalmi-politikai gondolkodás alapvető jelentéstartalmaival és különböző elméleti kereteivel, valamint globálisabb mozgalmával, áramlataival foglalkozik. A *tudás szociológiája* megközelítés elveti azt az idealizmust, amelyről úgy véli, hogy az eszmétörténeti nézőpont meghatározó elméleti és módszertani jellemvonása. A *tudás szociológiája* hagyományban dolgozó kutatók nem fogadják el az eszmétörténet képviselői által feltételezett elméleti, sőt gyakorlati ismeretek autonóm, önálló fejlődését, hanem arra törekszenek, hogy határozott kapcsolatot létesítsenek a gondolat és a társadalom között. Az előbbieket a tudás-előállítási, igazolási, terjesztési és alkalmazási folyamatokban beálló változásokat azzal magyarázzák, hogy egyrészt a strukturális és intézményi tényezők, másrészt a kognitív, ill. kulturális tényezők egymást áthatják. Míg az *eszmétörténeti megközelítés* az elméleti, ill. szakmai ismeret fejlődését jórészt

kontextusfüggőnek vagy relatíve autonómnak tekinti a társadalmi felépítés tekintetében, addig a *tudás szociológiája* nézőpont állandóan a gondolat és a társadalom közötti kontextusfüggő kapcsolatot hangsúlyozza. A *tudás szociológiája* szerint az ismeretek hirdetése, terjesztése és befogadása mindig a társadalmi érdekek, a társadalmi hatalom és a társadalmi felépítés közötti kölcsönhatásoktól függ.

A *kormányzási technika* megközelítés a nyolcvanas és a kilencvenes években került előtérbe. Bizonyos szempontból középutat igyekszik találni az *eszméletörténet* „értelemre, jelentésre“ való koncentrálása és a *tudás szociológiájának* struktúra-irányultsága között.

A *kormányzási technika* megközelítés szerint a hatalom és tudás kapcsolata „intézmények, eljárások, elemzések és megállapítások, számítások és taktikák olyan együttese, amely lehetővé teszi ennek a nagyon konkrét, bár komplex hatalmi formának a gyakorlását“. A „politikai racionalitások és programok“ „szakértői“ tézisek és módszerek révén jönnek létre és alakulnak át *kormányzási technikákká*. A „szereplők hálózata-elmélete“ arra helyezi a hangsúlyt, hogy szaktudásra kell szert tenni és azt mozgósítani kell, hogy az eszközök és a szereplők életképes koalíciója elősegíthesse a „távírányítást“.

Mindhárom megközelítés nagyon különböző magyarázatot, fogódzót nyújt a *kulturális historizmus* kialakítását és jelentőségét illetően. Az eszméletörténeti megközelítés azt fejezi ki, hogy e megközelítés elsődleges interpretációs jelentősége és hatása abban rejlik, hogy képes olyan szabályt megfogalmazni és kifejezéstárat biztosítani, amely nagymértékben összecseng az egyéni és intézményi átalakulásnak azzal a megfogalmazásával, amely a nyolcvanas években uralkodóvá, sőt egyeduralkodóvá vált, amely azonban visszautal a kulturális változásnak és fejlődésnek korábbi történeti periódusokban ható „darwinista“ elméletére. A *kulturális historizmus* legjelentősebb ismervei tehát azokban a lényegi tartalmakban keresendők, amelyeket a szóban forgó üzenet társadalmi-politikai vonatkozásaira fogékony történeti kontextusában hordoz és közvetít.

A *tudás szociológiája* jellegű elemzés azt jelenti, hogy a kulturális historizmus vonzereje és hatása abban rejlik, hogy olyan vezetési ideológiákat képes létrehozni, amelyek a technokrata historizmust és korporatizmust bírálják és elutasítják. A *vállalkozási, minőségi, rugalmassági és emberi erőforrás-menedzsment tézis* ily módon abból a szempontból értelmezhető és ma-

gyarázható, hogy mennyire képes megragadni és közvetíteni a korábbi évtizedek elavult, idejét múlt kollektívizmusát háttérbe szorító individualista, atomista és versenyértékeken alapuló ideológiai és intézményi fejlődési tendenciát. Ezek a tézisek az indokok megfelelő szókészletével látták el a menedzsereket és a tulajdonosokat annak az intézményi infrastruktúrának és szervezeti gépezetnek a lebontásához, amely a tőke és a munka közötti 1945 utáni megegyezésből fejlődött ki. A *kulturális historizmus* elmélete és az atomista individualizmus ideológiája megkövetelte a háború utáni újjáépítés és fellendülés kollektívista, de legalábbis a közösségi értékeken és érdekeken alapuló intézményi struktúrák és szervezeti formák felaprózását, sőt lebontását.

A *kulturális historizmus* az uralkodó osztály kialakulóban levő ideológiai igényeit fogalmazza meg, amelyet alapjaiban ingatott meg a háború utáni konszenzus összeomlása és az egyre inkább a versenyre orientálódó és egyre kíméletlenebbé váló világgazdaság által kiváltott szélsőséges nemzeti hatalmi erők és instabilitás.

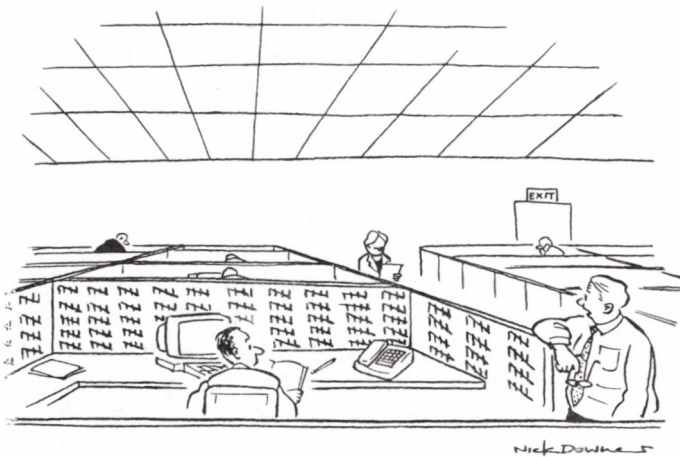
A *kormányzási technika* nézőpontja magyarázattal szolgál a kulturális historizmushoz, hangsúlyozza, hogy az a szerepe, hogy egyfajta identitást, illetve kölcsönösséget biztosítson a politikai racionalitás és a szabályozási törekvések között. Az új szervezeti és vezetői kormányzási formákat úgy lehet megszilárdítani, hogy a vállalkozó egyént és a vállalkozást összhangba hozzuk. Következésképp a menedzserei szakértelemnek és a szervezettervezésnek új formáit javasolják és hozzák létre.

A *vállalkozás* tézise úgy értelmezhető, hogy összekapcsolja a „politikát“, a „technikát“ és az „etikát“. A *vállalkozás* a „csomópont“ szerepét tölti be, összekapcsolja a mai intézményi valóság kritikáját, a társadalmi, kulturális és gazdasági konstrukció radikális átalakításának összefüggő tervét és a személyiség csábító etikáját. Ennek a tézisnek a dominanciája nem annyira az emberek tudatába vésődött be, hanem inkább azokban a módszerekben és technikákban van jelen, amelyeknek a végrehajtói.

Mindegyik nézőpont ereje egyúttal a gyengesége is: az *eszméletörténet* erőssége a tartalom, de gyengesége a kontextus; a *tudás szociológiája* a társadalmi pozíciót helyezi előtérbe a strukturális, ill. kontextuális determinizmus rovására; a *kormányzási technika* nézőpontja pedig a technikai irányításra koncentrál, viszont kizárja a legitimációs folyamatokat. Ily módon a modernitásra jellemző Weber-féle objektív, ill. bürokr-

ratikus racionalizáció és a modern társadalmi élet Foucault-féle szubjektív vagy személyiségracionalizációja egyesíthető a szervezeti és vezetéselméleti szociológiában, amely segít bennünket abban, hogy jobban megismerjük az értékek, érdekek és módszerek közötti bonyolult kapcsolatokat, amelyek a posztmodern társadalmakban bekövetkező intézményi és intellektuális változásokban megnyilvánulnak. Ez lehetővé teszi, hogy az intézményi racionalizáció különböző formáit és a személyiségtechnikát a közöttük a napi szervezeti gyakorlatban végbemenő bonyolult kölcsönhatásokban vizsgáljuk. A Weber-féle és a Foucault-féle paradigma tehát ígéretes elméleti alapot teremt olyan szervezeti és vezetési szociológia megalkotásához, amely középutat talál a vizsgálathoz a kulturális voluntarizmus és a strukturális determinizmus között.

Erre az elméleti összeegyeztetésre különösen nagy szükség lesz a kilencvenes években, amikor a polgárságra vonatkozó tézis kezd kialakulni és kezdi megingatni a vállalkozásra vonatkozó elmélet ideológiai hegemóniáját és politikai érvényességét. Előbbi elutasítja utóbbi szélsőséges individualizmusát és kulturális determinizmusát a közösségi értékek és állami erények megfogalmazásával, amely gyökeresen szakít a *vállalkozási* tézis atomista ideológiai nézőpontjával. E két szöveges ellentétes elmélet vagy tézis fogja valószínűleg alakítani és irányítani a politikai vita menetét és a szervezeti változás pályáját a kilencvenes években. A szervezeti és vezetési szociológiának elméletileg és módszertanilag alkalmassá kell válnia arra, hogy ezzel a kulturális konfliktussal, s annak intézményi kihatásaival az elkövetkezendő évtizedekben megbirkózzon.



– Jól érzi itt magát, Wilcox? –

Harvard Business Review January-February 1996